

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dan persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan-perusahaan terkemuka seperti PT. Gudang Garam Tbk. menghadapi tantangan untuk mempertahankan kinerja dan produktivitas yang optimal dari seluruh sumber daya manusia, termasuk karyawan yang terlibat dalam proses produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT). Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif dan menjaga penghentian operasional, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, di antaranya adalah keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja. *Work life balance* merupakan konsep yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur dan menyeimbangkan antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tercipta keseimbangan antara aktivitas profesional dan waktu untuk istirahat, keluarga, serta pengembangan diri.¹

Faktor-faktor eksternal seperti perubahan regulasi pemerintah, dinamika perekonomian, dan perkembangan teknologi juga turut mempengaruhi penerapan kebijakan *work life balance* dan manajemen beban kerja, sehingga diperlukan

¹ Eby, LT, Casper, WJ, Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Keseimbangan kerja-keluarga: Tinjauan dan perluasan literatur. *Jurnal Manajemen*, 31 (1), 173–198.

pendekatan yang komprehensif dan adaptif dalam mengatasi tantangan tersebut.

Keberhasilan implementasi kebijakan-kebijakan ini tentunya memerlukan komitmen dan dukungan penuh dari seluruh lapisan organisasi, dimulai dari pimpinan puncak hingga setiap individu di lini produksi, sehingga dengan mengadopsi paradigma manajemen yang humanis dan fokus pada kesejahteraan karyawan, PT. Gudang Garam Tbk. diharapkan dapat terus berkembang dan menjadi contoh bagi perusahaan-perusahaan lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, produktif, dan berkelanjutan di tengah arus perubahan global yang begitu dinamis. Keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi merupakan isu yang semakin mendesak di era modern, di mana peran teknologi dan globalisasi telah memenuhi batas-batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Karyawan yang bekerja di industri manufaktur, terutama di sektor yang mengandalkan tenaga kerja manual seperti produksi sigaret kretek tangan, sering kali membayangkan pada situasi di mana jam kerja yang panjang dan tekanan untuk memenuhi target produksi dapat mengganggu kehidupan sosial, kesehatan mental, dan kesejahteraan fisik mereka. Akibatnya, perusahaan harus mampu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya meningkatkan efisiensi produksi, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dalam manajemen sumber daya manusia.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang tercermin dalam sikap,

perasaan, dan perilaku dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Robbins dan Judge², kepuasan kerja dapat diartikan sebagai evaluasi menyeluruh seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan, yang meliputi perbandingan antara apa yang diharapkan oleh karyawan dan apa yang sebenarnya diterima dari pekerjaan tersebut. Handoko³ juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan ketika mereka menilai pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul sebagai akibat dari terpenuhinya harapan dan kebutuhan individu dalam konteks pekerjaan. Dalam konteks PT. Gudang Garam Tbk, khususnya pada lini produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT), kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh ketidakseimbangan finansial semata, namun juga oleh aspek non-finansial yang mencakup kualitas lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan karir.

Seiring dengan dinamika pasar global dan perubahan preferensi konsumen, perusahaan dituntut tidak hanya untuk menjaga kualitas produk, tetapi juga untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dan termotivasi sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja organisasi.

Fenomena ini menjadi sangat relevan dalam industri manufaktur rokok, khususnya pada divisi produksi sigaret kretek tangan di PT. Gudang Garam Tbk.,

² Robbins, SP, & Judge, TA (2015). Perilaku organisasi (edisi ke-17). Pearson Education.

³ Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

dengan hampir 60% karyawan yang bekerja sebagai pembuat sigaret kretek bergender perempuan dengan latar belakang sebagai ibu rumah tangga yang di mana karyawan sering kali harus bekerja dalam kondisi yang menuntut jam kerja tinggi, kecepatan, ketelitian, dan konsistensi tinggi guna memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Terlebih lagi para karyawan yang bekerja didominasi oleh para perempuan berusia 30 - 35 tahun yang juga memiliki peran ibu dalam keluarga.⁴

Berdasar survei internal yang dilakukan di unit Sigaret Kretek Tangan (SKT) menunjukkan bahwa karyawan dengan berbagai perbedaan latar belakang yang ada umumnya memberikan rasa puas. Para karyawan perempuan juga mengungkapkan bahwa masih banyak area yang memerlukan perbaikan. Misalnya "gaji/upah" dan "kondisi kerja" mereka merasa kurang puas. Beberapa karyawan mengindikasikan bahwa meskipun mereka menghargai ketidakseimbangan finansial yang diterima, terdapat persepsi bahwa kompensasi struktur masih belum sepenuhnya adil dan sebanding dengan beban kerja yang harus mereka pikul. Selain itu, kondisi kerja, terutama di area produksi yang padat dan berisiko tinggi, masih dianggap perlu ditingkatkan, terutama dalam hal fasilitas pendukung seperti ventilasi, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja. Karyawan juga menyampaikan bahwa meskipun perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM, masih terdapat keinginan untuk meningkatkan jalur promosi yang lebih jelas dan transparan, sehingga karyawan dapat merasakan adanya kepastian dalam

⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Gudang_Garam//2025

pengembangan karir mereka.

Work-life balance adalah suatu konsep yang menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, di mana seseorang mampu mengalokasikan waktu, energi, dan sumber dayanya secara proporsional antara kedua domain tersebut tanpa mengorbankan salah satunya secara signifikan. Secara kontekstual, *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pengaturan waktu, tetapi juga melibatkan dimensi psikologis dan sosial, yang memungkinkan individu untuk mencapai kesejahteraan secara holistik. Menurut Greenhaus dan Beutell⁵, *work-life balance* sering dikaitkan dengan peran konflik, di mana kesinambungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup. Mereka menyatakan bahwa konflik antara peran kerja dan peran keluarga terjadi ketika tuntutan dari kedua domain tersebut saling dipanggil dan membuat individu sulit untuk memenuhi kewajibannya di masing-masing bidang.

Menurut Clark melalui teori *work-family border* mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan proses negosiasi dan pengaturan batas antara dunia kerja dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat menciptakan “perbatasan” yang fleksibel namun tegas agar kedua domain tersebut dapat hidup berdampingan dengan harmonis.⁶ Dalam pengungkapannya, keberhasilan dalam mengelola batas ini sangat bergantung

⁵ Greenhaus, JH, & Beutell, NJ (1985). Sumber konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76–88.

⁶ Clark, SC (2000). Teori batas kerja/keluarga: Teori baru tentang keseimbangan kerja/keluarga. *Hubungan Manusia*, 53 (6), 747–770.

pada dukungan organisasi dan budaya kerja yang mendorong kegagalan, sehingga karyawan dapat mengintegrasikan tugas-tugas pekerjaan dan aktivitas pribadi tanpa mengalami kecelakaan yang berarti.

Para karyawan perempuan merasakan ketidak seimbangan sering terjadi ketika mereka bekerja. Seperti, saat sedang bekerja mereka tetap memikirkan kondisi anak dan keluarga mereka yang dirumah, begitu pula pun sebaliknya ketika mereka dirumah mereka memikirkan tentang bagaimana kondisi pekerjaan di esok hari meskipun sedang bersama anak dan keluarga.

Eby berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai dampak langsung terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, karena mereka mampu mengelola stres dan memiliki waktu untuk kegiatan pemulihan secara efektif.⁷

Hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan akan dikatakan berhasil ketika karyawan berhasil mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka tidak hanya memperoleh waktu yang cukup untuk beristirahat dan mengisi ulang energi, tetapi juga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri di luar lingkungan kerja. Hubungan antara *work-life balance*

⁷ Eby, LT, Casper, WJ, Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Keseimbangan kerja-keluarga: Tinjauan dan perluasan literatur. *Jurnal Manajemen*, 31 (1), 173–198

dengan kepuasan kerja juga dapat dilihat dari perspektif keseimbangan psikologis. Karyawan yang mampu mengalokasikan waktu untuk aktivitas yang bersifat rekreasi dan pribadi memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai keseimbangan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan persepsi mereka terhadap pekerjaan.

Eby, menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat stres karyawan. Stres yang berkurang, pada pasangannya, menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kekeliruan yang terjadi sering kali menyebabkan burnout, penurunan motivasi, dan ketidakpuasan yang dapat berdampak negatif pada kinerja individu serta hubungan antar rekan kerja.⁸

Dalam pemahaman teoritisnya, keempat teori yang telah disebutkan Greenhaus dan Beutell, Clark, Kossek dan Ozeki, serta Eby .memberikan landasan yang kuat bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan mengurangi konflik peran dan stres, serta meningkatkan kontrol diri dan dukungan organisasi, work-life balance membantu karyawan mencapai kesejahteraan secara menyeluruh.⁹

Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Suku, M.

⁸ Eby, LT, Casper, WJ, Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Keseimbangan kerja-keluarga: Tinjauan dan perluasan literatur. *Jurnal Manajemen*, 31 (1), 173–198

⁹ Izzati, I. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara work life balance (WLB) dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 1–14.

Iqbal Sabarin, and Ade Irma Susanty dengan judul penelitian "Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen)." Menyatakan bahwa dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden 50 karyawan. Mendapatkan hasil penelitian berdasarkan deskriptif menunjukkan variabel *work life balance* dan kepuasan kerja berada pada kategori baik dan menunjukkan variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruhnya sebesar 61,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹⁰

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengambil judul “PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PEREMPUAN SIGARET KRETEK TANGAN (SKT) DI PT. GUDANG GARAM Tbk. KEDIRI”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana tingkat *work life balance* karyawan perempuan sigaret kretek tangan ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan perempuan sigaret kretek tangan ?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* kepuasan kerja karyawan perempuan

¹⁰ Suku, MIS, & Susanty, AI (2022). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *eProsiding Manajemen* , 9 (3).

Sigaret Kretek Tangan (SKT) di PT. Gudang GaramTbk. Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat *work life balance* karyawan perempuan sigaret kretek tangan.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karayawan perempuan sigaret kretek tangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* kepuasan kerja karyawan perempuan Sigaret Kretek Tangan (SKT) di PT. Gudang GaramTbk. Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini juga memperkaya khazanah literatur mengenai hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja, serta membuka peluang bagi penelitian-penelitian lanjutan yang lebih mendalam dalam konteks industri manufaktur. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi para manajer dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi dan program yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti penyediaan fasilitas kesehatan, pelatihan manajemen stres, serta kebijakan kerja fleksibel yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing karyawan.

Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kedua faktor ini terhadap kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat merancang program yang mendukung segala hal yang mendukung kerja, pengurangan stres, dan peningkatan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2. Bagi Mahasiswa

Membantu mahasiswa memahami dampak pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang nantinya mungkin dirasakan ketika terjun dalam dunia kerja

3. Bagi Penelitian selanjutnya

Bisa digunakan sebagai bahan referensi yang berminat untuk melakukan penelitian dengan tema *work life balance*, beban kerja serta kepuasan kerja.

E. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini mengambil subjek pada karyawan perempuan Sigaret Kretek Tangan (SKT) PT. Gudang Garam Tbk. Tahun penerimaan 2024 Unit 3 Blok 9 yang masih aktif hingga hari ini. Dengan rentang umur 30 – 35 tahun yang telah menikah dan mempunyai buah hati. Yang dimana pada Unit 3 Blok 9 memiliki presentase kriteria subjek paling banyak.

F. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh, Ganapathi, I. Made Devan dengan judul "Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero)." Mendapatkan hasil bahwa Work-Life Balance berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara parsial keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.¹¹
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh, Rondonuwu, Fenia A., Wehelmina Rumawas, dan Sandra Asaloei dengan judul "Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." Mendapatkan hasil bahwa Work-life Balance sebagai variabel bebas terdiri dari tiga keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan engagement dan keseimbangan kepuasan. Adapun kepuasan kerja sebagai variabel terikat dibagi menjadi lima dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Data yang digunakan dalam

¹¹ Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.

penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Untuk menganalisis data menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Synthesis Peninsula Manado sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹²

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Hanisa Putri, dan Iwan Kresna Setiadi dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta." Mendapatkan hasil dari 100 responden, yang dipilih dengan metode non-probability purposive sampling. Regresi multivariat digunakan untuk menganalisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online . Program yang digunakan untuk menganalisis data adalah S mart PLS 3.0. Penelitian ini menunjukkan bahwa Interferensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi ; Personal Life Interference with Work , Work Life Enhancement , Personal Life Enhancement berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melalui penelitian ini diharapkan agar perusahaan startup dapat memanfaatkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.¹³

¹² Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39.

¹³ Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145-159.

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qodrizana, Diah Lailatul dengan judul Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang). Mendapatkan hasil Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Keseimbangan Waktu (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,217 (21,7%), (2) Keseimbangan Keterlibatan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,267 (26,7%), (3) Keseimbangan Kepuasan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,291 (29,1%). Hasil total Adjusted R² sebesar 0,431 menunjukkan bahwa pengaruh Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 43,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹⁴

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nawarcono, Winanto Nawarcono, dan Agus Setiono. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja." Mendapatkan hasil bahwa variabel dalam penelitian ini terdiri dari PLIW dan WIPL dinyatakan berpengaruh signifikan, serta PLEW dan WEPL dinyatakan tidak berpengaruh signifikan sebesar 91,4% terhadap Kepuasan Kerja English Jogja Homes.¹⁵

¹⁴ Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

¹⁵ Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi, I. Made Devan dengan judul "Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero).", Rondonuwu, Fenia A., Wehelmina Rumawas, dan Sandra Asaloei dengan judul "Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.", Pratama, Hanisa Putri, dan Iwan Kresna Setiadi dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta.", Qodrizana, Diah Lailatul dengan judul Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang). Dan Nawarcono, Winanto Nawarcono, dan Agus Setiono. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja." Mendapatkan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak dijelaskan lebih rinci mengenai gender dan rentan umur subjek yang diteliti. Maka penelitian ini menekankan kepada subjek dengan rentan umur tertentu dengan latar belakang sebagai ibu rumah tangga yang memiliki buah hati dapatkah menyeimbangkan dua kehidupan demi meraih kepuasan kerja.

G. Definisi Operasional

Work-life balance upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Work-life balance adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan

Ketja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 16(2).

peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Terdapat 4 indikator dalam *Work-life balance* yaitu: *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.¹⁶

Kepuasan kerja adalah efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹⁷ Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawasan dan Rekan kerja¹⁸

¹⁶ Fisher, Gwenith G bulger, Carrie A dan Smith, Carla S. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, Psychological Association, Amerika, 2009. Halaman: 442-443.

¹⁷ Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

¹⁸ Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (11th ed.). Irwin: McGraw-Hill.